

計画実行・監視専門調査会 第3回会合への意見書

ネットイヤーグループ 石黒不二代

1) アンコンシャスバイアスについて

アンコンシャスバイアスについて、これだけたくさんのバイアスを網羅していただいております。私からは、ここに指摘されていないバイアスについて意見を述べたいと思います。これをアンコンシャスバイアスと呼ぶかどうかわかりません。もしかすると、違ったカテゴリーで議論するべきかもしれません。

以下は、日経産業新聞に私が連載している Smart Times というコラムの一つですが、2016年に執筆しています（日経新聞オンラインにあるため、サブスクリプションをしていないと見れないです）。この中に、私のプレゼンテーション資料と同じことが記載されています。つまり、女性の側にある自信の欠如です。人が知らず知らずのうちに蓄積する自分自身に対する自信のレベル、それが男性より女性の方が低いことです。

コラムの中では、米国でベストセラーになった「コンフィデンスコード」にある、女性が重要な地位を任されない理由の一つに女性の自信の問題があると指摘をしています。昇進するためのポジションを会社側が提示したときに、女性は100%これらの条件を満たしていない限り応募しない。それに対して、男性は60%ほど満たしていれば資格があるのでないかと考える。また、米国社会は、給与交渉により給与を上げて行くのですが、その交渉をする割合は、男性が圧倒的に高いという事実もあります。

<https://www.nikkei.com/article/DGXXZO98762450T20C16A3X12000/>

これらの自信のなさが、結果的に、女性の起業家が少なかったり、企業規模が小さかったり、例えば、IT というメインストリームで起業しないという事実をまねいているのではないのでしょうか？私は、女性の起業のタイプや管理職に女性を都用するときに、よく使われる言葉、女性ならではの視点が必要という言葉も、あまり好きではありません。マーケティングの観点からは、女性が好む商品やサービスを考える上で、女性の意見が必要であるということは大いに納得ができることです。しかしながら、それが助長されすぎると、性の違いに関わらなく求められる資質が相対的に落ちてしまう気がしています。

2) 旧姓の通称使用について

通称使用が会社でも省庁でも民間でも、制度として取り入れられているところとないところがあるため、利用者にとって、ボトルネックが多いことがよくわかりました。全体を網羅する仕組みがないと片手落ちになっているようです。

私は、旧姓の通称利用や選択制夫婦別姓などの利用におけるマイナンバーの活用を強く押しします。マイナンバーカードではなく、一人一人に割り当てられるマイナンバー、これに全ての情報を紐づけることで、この不便さは解消されます。マイナンバーに戸籍（通称、別姓全て紐付け）、健康保険証ナンバー、運転免許証、税務申告、銀行口座、医療情報、などあらゆる情報を紐づける事で、少なくとも、不便さは解消されます。

Beyond the Limit

2019年2月13日

ネットイヤーグループ株式会社
代表取締役社長 兼 CEO
石黒不二代

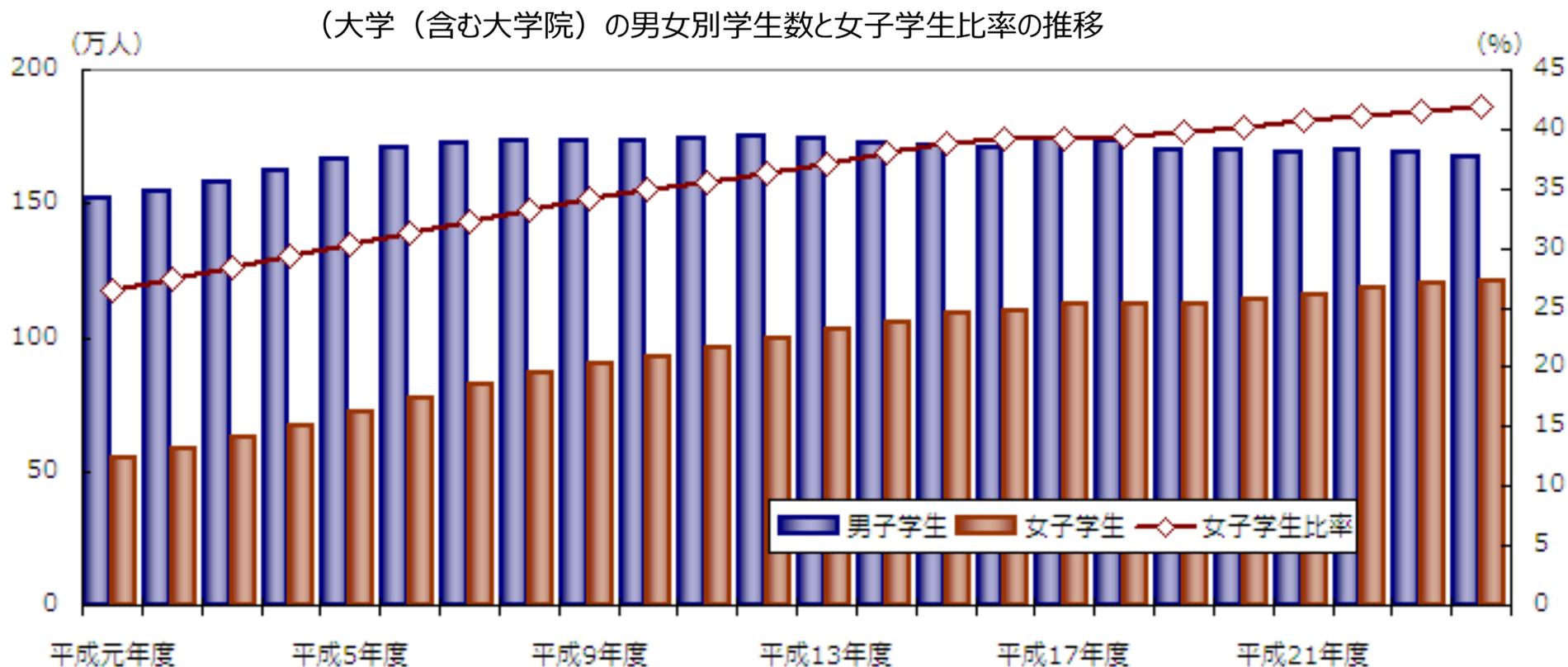


キャリアデザイン



女子学生の現状

女子学生比率は約43%あり男女の差はなくなりつつある

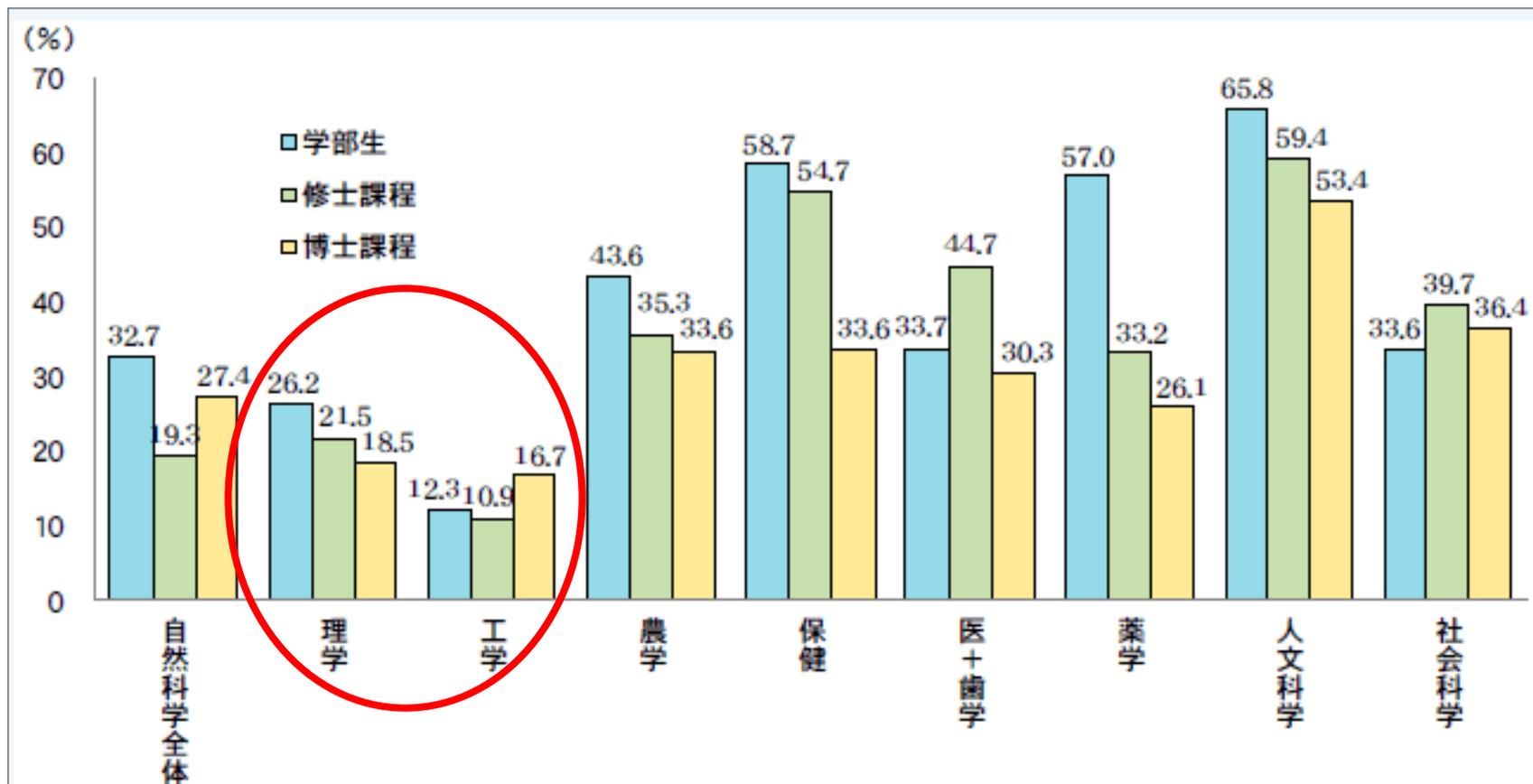


文部科学省「学校基本調査」より大和総研作成



女子学生の現状

大学学部、大学院修士課程、博士課程に在籍する学生に占める女性の割合（分野別）



平成25年度「学校基本調査」より文部科学省作成



女性のキャリア

女性社長の割合は**11.8%**



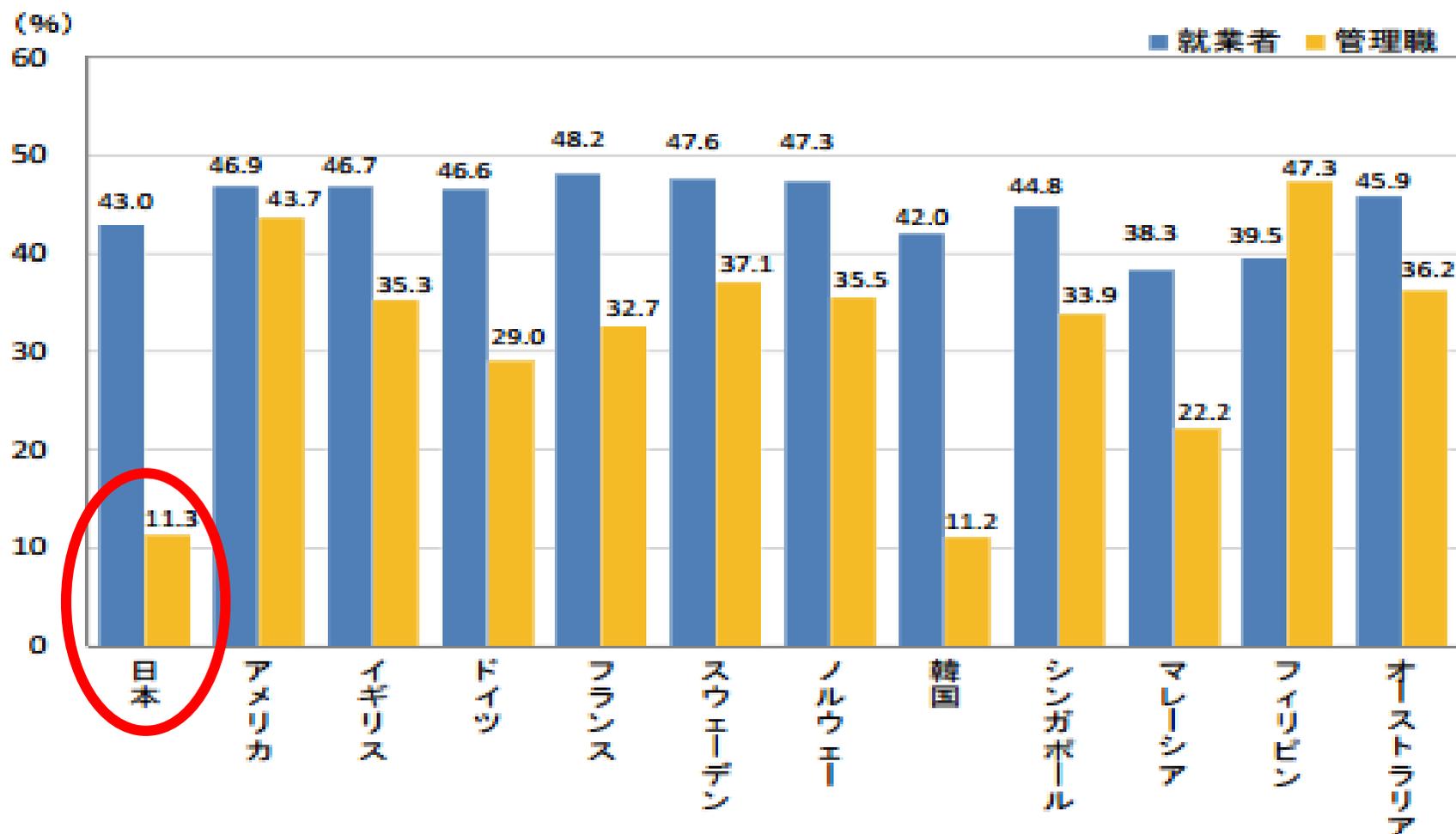
上場企業の女性社長は全体の0.8%、30社

東京商工リサーチ



女性のキャリア

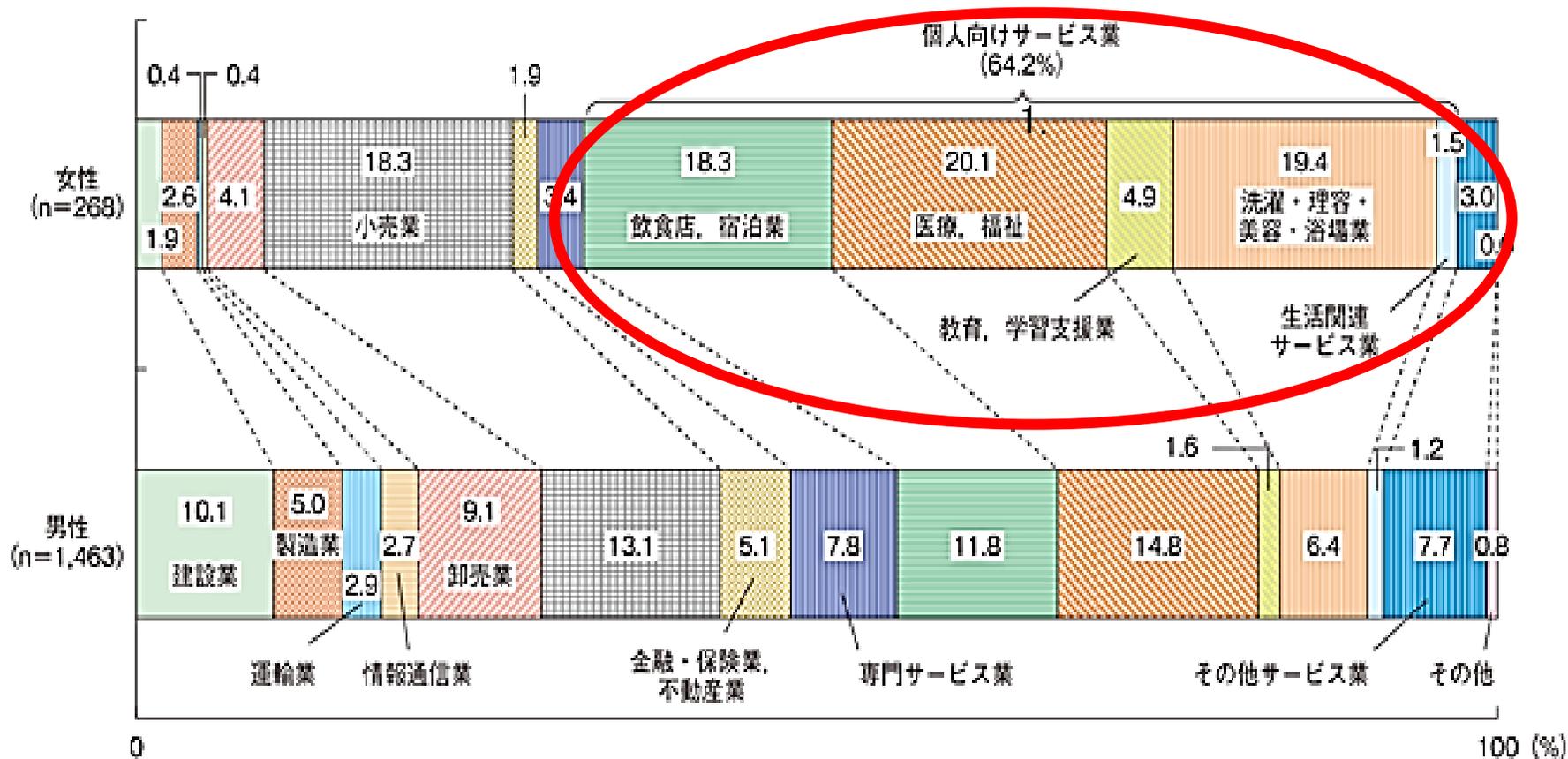
各国の就業者と管理職に占める女性の割合



データブック国際労働比較2016



女性のキャリア



(株)日本政策金融公庫総合研究所「2010年度新規開業実態調査」

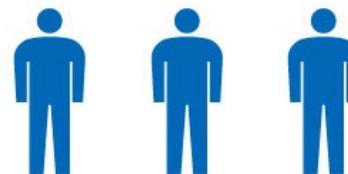


男女の自信格差

✓ 自身のパフォーマンス、キャリアに対して自己不信を抱いている



50%



30%

イギリス リーダーシップ・マネジメント研究所

✓ 昇給交渉の男女比



10%



40%

女性の昇給額は男性の1/4

アメリカ カーネギーメロン大学経済学部





Beyond your limit!

